

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Викторович
Должность: врио ректора
Дата подписания: 05.09.2021 16:02:54
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:
Руководитель ООП



д.пед.н., проф., чл.-корр.

РАО Лельчицкий И.Д.

«26» 06 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Формирование корпоративной культуры

Направление подготовки

44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль)

«Менеджмент в образовании»

Для студентов 1 курса очной формы обучения

МАГИСТРАТУРА

Составитель: Голубева Т.А.

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является овладение студентами современными представлениями о корпоративной культуре, методах ее диагностики и коррекции, использования корпоративной культуры для укрепления имиджа организации, повышения ее цельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение современных концепций; типологий корпоративной культуры;
- формирование системного представления о корпоративной культуре;
- знакомство с методами ее диагностики и коррекции;
- обобщение теоретического и анализ практического опыта.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина входит в раздел учебного плана «Методология управления». Данный раздел образовательной программы входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений. Дисциплина связана с другими частями образовательной программы (дисциплинами и практиками): Управление региональными образовательными системами, Маркетинг образовательных услуг, Основы менеджмента в образовании.

Требования к «входным» знаниям и умениям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин: Теория и практика межкультурной коммуникации, Комплексное взаимодействие специалистов в системе образования, Информационно-коммуникационные технологии в современном образовании, Учебная (Ознакомительная практика).

Дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Технологии управления персоналом в образовании, Психология управленческой деятельности, Технологии управления учебно-воспитательным процессом в современных образовательных организациях, Технология дистанционного взаимодействия в международном образовательном пространстве.

3. Объем дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 академических часа, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 0 часов, практические занятия 24 часа; самостоятельная работа: 48 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1 Способен осуществлять	УК-1.1.Анализирует проблемную ситуацию как

<p>критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>систему, выявляя ее составляющие и связи между ними Ук-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению УК-1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения</p>
<p>УК – 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует УК-6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки УК-6.3 Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков УК-6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития</p>
<p>ПК-4 Способен обеспечивать развитие системы менеджмента качества реализации основных образовательных программ</p>	<p>ПК-4.1. Определяет основные принципы менеджмента в образовании и управления региональными образовательными системам ПК-4.2. Планирует процессы разработки, обновления и реализации основных образовательных программ, необходимого ресурсного обеспечения и ожидаемых финансовых результатов от реализации образовательных программ ПК-4.3. Организует взаимодействие проектных групп ПК-4 Стимулирует разработку, обновление и реализацию основных образовательных программ на основе маркетинговых исследований в области образования ПК-4.4. Контролирует ведение документации, обеспечивающей реализацию образовательных программ ПК-4.5. Анализирует результативность и эффективность реализации основных</p>

	образовательных программ и осуществлять их коррекцию ПК-4.6. Предупреждает и разрешает конфликты участников образовательных отношений, возникающие в процессе реализации образовательных программ
ПК-6 Руководство разработкой и реализацией основных образовательных программ	ПК-6.4. Анализирует результативность и эффективность реализации основных профессиональных образовательных программ, а также обеспечивать их коррекцию
ПК -7 Способность формировать и развивать структуры управления образовательной организацией, управленческую команду, распределять обязанности и координировать деятельность структурных подразделений	ПК -7.1. Определяет стратегические и программные документы федерального, регионального и местного уровня в области образования и социально-экономического развития

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения - Зачет во 2 семестре.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)			Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции	Практические занятия	Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	
Раздел 1. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры	18		6		12
Тема 1. Понятие и сущность корпоративной культуры	6		2		4

Тема 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	6		2		4
Тема 3. Коммуникации как часть корпоративной культуры	6		2		4
Раздел 2. Технологии формирования и поддержания корпоративной культуры в организации	54		18		36
Тема 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации	6		2		4
Тема 5. Определяющая роль руководства организации в формировании и развитии корпоративной культуры	12		4		8
Тема 6. Современные персонал-технологии	6		2		4
Тема 7. Сильная корпоративная культура и ее роль в успехе организации	12		4		8
Тема 8. Формирование команды	12		4		8
Тема 9. Диагностика корпоративной культуры	6		2		4
ИТОГО	72		24		48

Содержание дисциплины:

Раздел 1. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры

Тема 1. Понятие и сущность корпоративной культуры

Корпоративная культура – понятие, сущность. История возникновения корпоративной культуры как ответ на необходимость регламентировать поведение членов торговой и военной корпораций. Понятие организационной культуры ее взаимосвязь с понятием «корпоративная культура».

Субкультура как часть организационной культуры. Виды субкультур.

Тема 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры

Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры.

Понятие ценностей. Значение наличия в компании корпоративных ценностей. Процесс формирования ценностей у человека в процессе жизнедеятельности. Родители, сверстники, национально-культурное окружение человека – как основные факторы, влияющие на формирование системы ценностей человека.

Виды ценностей человека по Г. Олпорт, их зависимость от преобладания в человеке рационального или эмоционального начала. Формирование ценностных ориентаций. Морализирование, личный пример, невмешательство и помощь в прояснении ценностей как основные способы приобщения сотрудника к корпоративным ценностям. Достоинства и недостатки каждого из них.

Миссия компании как выражение философии, предназначения и специфики определенной организации. Понятие внешней и внутренней миссии организации. Требования к формулировке миссии. Типы миссии и их взаимосвязь с типом культуры культуры. Основные подходы к разработке миссии, их достоинства и недостатки.

Понятие цели. Цели организации, их зависимость от объективных и субъективных социально-экономических факторов.

Цели организации и личные цели сотрудника. Зависимость успешности функционирования организации от их совпадения и противоборства.

Тема 3. Коммуникации как часть корпоративной культуры

Понятие коммуникаций, их роль в обмене информацией в компании. Общие требования к коммуникациям, предъявляемые в различных корпоративных культурах. Понятие восходящих и нисходящих коммуникаций Причины неэффективной «обратной связи».

Коммуникации как способ управления поведением сотрудников. Виды моделей поведения сотрудников и способы управления ими (правила, нормы, традиции) Корпоративный стандарт коммуникаций как один из наиболее эффективных способов управления поведением сотрудников. Его структура и основное содержание.

Коммуникации и работа в команде. Основные роли в работе в группе и их характеристика.

Раздел 2. Технологии формирования и поддержания корпоративной культуры в организации

Тема 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации

Различные подходы к формированию корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции в процессе появления и развития корпоративной культуры.

Тема 5. Определяющая роль руководства организации в формировании и развитии корпоративной культуры

Определение видения организации. Определение целей организации.

Решение проблем внешней адаптации: выработка целей и стратегии организации; разработка целей и средств достижения целей; выработка системы оценки деятельности организации; разработка коррективных методов и т.д.

Решение проблем внутренней интеграции: организационная структура; кадровая политика; общий язык; формирование представления о роли и значении организации; о смысле ее деятельности; проектирование и управление производственными процессами; методы постоянного совершенствования производства и персонала; границы групп и критерии отбора в группу; межличностные отношения в организации и т.д.

Тема 6. Современные персонал-технологии

Социализация как основной механизм приобщения персонала к корпоративной культуре. Понятие адаптации, ее виды. Стадии адаптации персонала к изменениям в организации. Работа менеджера по сопровождению персонала в процессе адаптации.

Тема 7. Сильная корпоративная культура и ее роль в успехе организации

Характеристики сильной корпоративной культуры.

Концептуальные положения сильной корпоративной культуры: признание тесной взаимосвязи между личностью и работой человека; совпадение формальной и неформальной структур; наличие интереса человека к своему труду и др.

Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации

Тема 8. Формирование команды

Лидерство, полномочия, делегирование полномочий. Лидеры и менеджеры. Установление эффективных информационных каналов. Поощрение и самоконтроль. Партисипативный менеджмент. Команда и культура организации. Способы создания культуры команды. Характеристика эффективной команды

Тема 9. Диагностика корпоративной культуры

Диагностика корпоративной культуры, ее типов и элементов. Ее значение для развития компании и методы (методика ОСАІ, опросники на выявление специфических особенностей элементов организационной культуры конкретной компании)

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
Раздел 1. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры		
Тема 1. Понятие и сущность корпоративной культуры	Практическое	Проектная технология
Тема 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	Практическое	Проектная технология
Тема 3. Коммуникации как часть корпоративной культуры	Практическое	Проектная технология
Раздел 2. Технологии формирования и поддержания корпоративной культуры в организации		
Тема 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации	Практическое	Проектная технология
Тема 5. Определяющая роль руководства организации в формировании и развитии корпоративной культуры	Практическое	Проектная технология
Тема 6. Современные персонал-технологии	Практическое	Метод case-study
Тема 7. Сильная корпоративная культура и ее роль в успехе организации	Практическое	Метод case-study

Тема 8. Формирование команды	Практическое	Метод case-study
Тема 9. Диагностика корпоративной культуры	Практическое	Метод case-study

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Вопросы к зачету

1. Коммуникация как процесс и ее составляющие.
2. Требования к эффективным коммуникациям в организации.
3. Культура, корпоративная культура, организационная культура.
4. Методы и подходы к формированию корпоративной культуры.
5. Структура корпоративной культуры.
6. Методы формирования ценностных ориентаций у педагогических работников образовательной организации.
7. Уровни корпоративной культуры.
8. Подходы к типологии корпоративных культур.
10. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов.
11. Контркультура и ее значение для развития организации.
12. Способы формирования миссии образовательной организации.
13. Корпоративная культура как совокупность локальных субкультур.
14. Формальная и неформальная структуры организации.
15. Содержательные характеристики корпоративной культуры.
16. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью образовательной организации.
17. Роль лидера в создании корпоративной культуры.
18. Командообразование и его роль в формировании корпоративной культуры.
19. Миссия – философия организации, основная причина ее существования.
20. Внешняя и внутренняя функции миссии. Классификация миссий.
21. Миссия и девизы образовательной организации.
22. Коммуникативный кодекс и его основные составляющие части.
23. Этапы формирования и изменения имиджа образовательной организации.
24. Позитивный и негативный имидж. Основные составляющие имиджа.
25. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления корпоративной культуры.
26. Факторы, влияющие на успешность деятельности команды.
27. Этапы формирования корпоративной культуры.
28. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры.
29. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры.
30. Адаптация персонала образовательной организации ее основные стадии.

31. Методы получения информации об корпоративной культуре в процессе культурной адаптации.
32. Управление процессом адаптации педагогических работников..
33. Ошибки менеджера в процессе адаптации сотрудника.
34. Модели поведения сотрудников в образовательной организации.
35. Понятие социально-психологического климата образовательной организации.
36. Процесс формирования системы ценностей человека.
37. Влияние корпоративной культуры на деятельность образовательной организации.
38. Влияние корпоративной культуры на персонал образовательной организации
39. Влияние культуры на организационную эффективность.
40. Понятие репутации образовательной организации. Репутация и имидж.
41. Корпоративная культура как метод коллективной мотивации.
42. Виды корпоративных ценностей.
43. Мотивация персонала в различных корпоративных культурах.

Темы рефератов

1. История возникновения термина «корпоративная культура».
2. Критерии идентификации корпоративной культуры, предложенные С. Роббинсом.
3. Этапы формирования корпоративной культуры
4. Классификации уровней корпоративной культуры (по Э. Шейну, по Т. Дилу и А. Кеннеди, по Т. Трайсу и Дж. Бейеру).
5. Системный принцип построения корпоративной культуры.
6. Многослойность и многомерность корпоративной культуры.
7. Различия в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы.
8. Структура корпоративной культуры по А. Маслоу.
9. Материальный и духовный уровни корпоративной культуры.
10. Культура условий труда. Роль санитарно-гигиенических, психофизиологических, социально-психологических, эстетических факторов.
11. Культура трудового процесса. Организация труда и производства.
12. Методы и стиль руководства.
13. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал.
14. Параметры человеческого капитала.
15. Корпоративная культура как взаимодействие и синтез различных видов деятельности и культуры.
16. Корпоративная культура и менеджмент.
17. Корпоративная культура и профессиональная этика.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

<p>Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)</p>	<p>Формулировка задания</p>	<p>Вид и способ проведения промежуточной аттестации (возможные виды: творческие задания, кейсы, ситуационные задания, проекты, иное; способы проведения: письменный / устный)</p>	<p>Критерии оценивания и шкала оценивания</p>
<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-1.1.Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними Ук-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению УК-1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из</p>	<p>1. Разработайте миссию своей ОО на уровнях: - личном; - социальном; - духовном. 2.Осуществите SWOT-анализ своей ОО. 3. Определите внутренние и внешние проблемы, которые Вы сможете решить, и станут приоритетными направлениями в развитии Вашей ОО.</p>	<p>Проект Устная защита проекта</p>	<p>Оценка работы: Актуальность и новизна предлагаемых решений, сложность темы -2 балла Объем разработок и количество предлагаемых решений- 2 балла Практическая направленность – 2 балла Уровень самостоятельности и участников – 2 балла Качество оформления записки, плакатов и др. – 3 балла Оценка защиты: Качество доклада – 3 балла Проявление глубины и широты представлений по излагаемой теме – 3 балла Ответы на вопросы преподавателя – 2 балла Ответы на</p>

<p>разных источников. УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарног о подходов УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения</p>			<p>вопросы студентов – 1 балл</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует УК-6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки УК-6.3 Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития</p>	<p>1. Проведите комплексную оценку организационной культуры ОО, в которой вы проходили практику, по трем укрупненным признакам классификации Гирта Хофстеда: - индивидуализм - коллективизм, - внешний - внутренний фокус, - инновационная - бюрократическая. 2. Оформите отчет, следующего содержания: - краткая характеристика организации - графическое изображение организационной культуры - выводы по результатам комплексной оценки организационной культуры ОО</p>	<p>Проект Устная защита проекта</p>	<p>Оценка работы: Актуальность и новизна предлагаемых решений, сложность темы -2 балла Объем разработок и количество предлагаемых решений- 2 балла Практическая направленность – 2 балла Уровень самостоятельность и участников – 2 балла Качество оформления записки, плакатов и др. – 3 балла</p> <p>Оценка защиты: Качество доклада – 3 балла Проявление глубины и широты представлений по излагаемой теме – 3 балла Ответы па вопросы преподавателя – 2</p>

<p>профессиональных компетенций и социальных навыков</p>			<p>балла Ответы на вопросы студентов – 1 балл</p>
<p>ПК-4 Способен обеспечивать развитие системы менеджмента качества реализации основных образовательных программ ПК-4.1. Определяет основные принципы менеджмента в образовании и управления региональными образовательными системам ПК-4.2. Планирует процессы разработки, обновления и реализации основных образовательных программ, необходимого ресурсного обеспечения и ожидаемых финансовых результатов от реализации образовательных программ ПК-4.3. Организует взаимодействие проектных групп ПК-4 Стимулирует разработку, обновление и реализацию основных образовательных программ на основе маркетинговых исследований в области образования ПК-4.4. Контролирует</p>	<p>1. На основе анализа внешних и внутренних условий развития составьте иерархию целей для Вашей образовательной организации. 2. Разработайте план стратегических мероприятий для Вашей образовательной организации.</p>	<p>Проект Устная защита проекта</p>	<p>Оценка работы: Актуальность и новизна предлагаемых решений, сложность темы -2 балла Объем разработок и количество предлагаемых решений- 2 балла Практическая направленность – 2 балла Уровень самостоятельности и участников – 2 балла Качество оформления записки, плакатов и др. – 3 балла Оценка защиты: Качество доклада – 3 балла Проявление глубины и широты представлений по излагаемой теме – 3 балла Ответы на вопросы преподавателя – 2 балла Ответы на вопросы студентов – 1 балл</p>

<p>ведение документации, обеспечивающей реализацию образовательных программ</p> <p>ПК-4.5. Анализирует результативность и эффективность реализации основных образовательных программ и осуществлять их коррекцию</p> <p>ПК-4.6. Предупреждает и разрешает конфликты участников образовательных отношений, возникающие в процессе реализации образовательных программ</p>																	
<p>ПК-6 Руководство разработкой и реализацией основных образовательных программ</p> <p>ПК-6.4. Анализирует результативность и эффективность реализации основных профессиональных образовательных программ, а также обеспечивать их коррекцию</p>	<p>1) Разработайте целевые программы «Здоровье», «Духовно-нравственное воспитание обучающихся», «Патриотическое воспитание обучающихся». Распределите функции участников. Например:</p> <table border="1" data-bbox="555 1400 943 1778"> <thead> <tr> <th data-bbox="555 1400 804 1512">Участники</th> <th data-bbox="804 1400 943 1512">Что делают ?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="555 1512 804 1588">Администрация</td> <td data-bbox="804 1512 943 1588"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1588 804 1626">Учителя</td> <td data-bbox="804 1588 943 1626"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1626 804 1664">Методисты</td> <td data-bbox="804 1626 943 1664"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1664 804 1702">Родители ...</td> <td data-bbox="804 1664 943 1702"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1702 804 1740">...</td> <td data-bbox="804 1702 943 1740"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="555 1740 804 1778">...</td> <td data-bbox="804 1740 943 1778"></td> </tr> </tbody> </table>	Участники	Что делают ?	Администрация		Учителя		Методисты		Родители		<p>Проект</p> <p>Устная защита проекта</p>	<p>Оценка работы:</p> <p>Актуальность и новизна предлагаемых решений, сложность темы -2 балла</p> <p>Объем разработок и количество предлагаемых решений- 2 балла</p> <p>Практическая направленность – 2 балла</p> <p>Уровень самостоятельность и участников – 2 балла</p> <p>Качество оформления записки, плакатов и др. – 3 балла</p> <p>Оценка защиты:</p> <p>Качество доклада – 3 балла</p>
Участники	Что делают ?																
Администрация																	
Учителя																	
Методисты																	
Родители ...																	
...																	
...																	

			<p>Проявление глубины и широты представлений по излагаемой теме – 3 балла</p> <p>Ответы на вопросы преподавателя – 2 балла</p> <p>Ответы на вопросы студентов – 1 балл</p>
<p>ПК -7 Способность формировать и развивать структуры управления образовательной организацией, управленческую команду, распределять обязанности и координировать деятельность структурных подразделений</p> <p>ПК -7.1. Определяет стратегические и программные документы федерального, регионального и местного уровня в области образования и социально-экономического развития</p>	<p>1) Подготовьте проект приказа о разработке оперативного плана деятельности образовательного учреждения.</p> <p>2) Подготовьте проект должностной инструкции педагога дополнительного образования.</p> <p>3) На основании полученных данных заполните «Зеркало прогрессивных преобразований», которое может служить инструментарием разработки проекта. Тема проекта должна быть связана с теми изменениями, которые вы планировали в предыдущем задании.</p> <p>Этапы разработки проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Постановка проблемы. 2. Причины 3. Цель проекта 4. Задачи 5. Ресурсы 6. Продукт. <p>Критерии эффективности</p>	<p>Проект</p> <p>Устная защита проекта</p>	<p>Оценка работы:</p> <p>Актуальность и новизна предлагаемых решений, сложность темы -2 балла</p> <p>Объем разработок и количество предлагаемых решений- 2 балла</p> <p>Практическая направленность – 2 балла</p> <p>Уровень самостоятельности и участников – 2 балла</p> <p>Качество оформления записки, плакатов и др. – 3 балла</p> <p>Оценка защиты:</p> <p>Качество доклада – 3 балла</p> <p>Проявление глубины и широты представлений по излагаемой теме – 3 балла</p> <p>Ответы на вопросы преподавателя – 2 балла</p> <p>Ответы на вопросы студентов – 1 балл</p>

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 440 с. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
2. Персикова Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник / Персикова Т. Н.— М.: Логос, 2012.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14320.html>
3. Пирог Я. Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я. Ю. Пирог. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 107 с. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями.

б) Дополнительная литература

1. Замедлина. А. Организационная культура: Учеб. пособие, - М.: РИОР, 2012, - 128с.
2. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. Учебное пособие– М.: Инфра-М,) 2013

б) дополнительная литература

3. Ворожейкин И. Е., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Конфликтология – М.: ИНФРА-М, 2009, - 309 с.
4. Гончарова Н. Е. Организационная культура. Конспект лекций. Изд-во Приор- издат, 2007, - 206 с.
5. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 – 196с.
6. Иванов М. А., Шустерман Д. М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. –М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 392 с.
7. Корпоративная культура делового общения. Главные правила общения и поведения в современном обществе. – М.: АСТ, Харвест, 2005, - 608 с.
8. Корпоративная культура и лидерство. Серия Дайджест Mc Kinsey. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 г.,- 160 с.
9. Корпоративная культура и управление изменениями. Серия Классика Harvard Business Review. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007 – 192с.
10. Кроль Л., Пуртова Е. Управленческая культура организации. – М.: Независимая фирма «Класс», 2004, - 400 с.

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

1. IBM SPSS Amos 19 – Акт предоставления прав № Us000311 от 25.09.2012
2. MS Office 365 pro plus - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
3. Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
4. Microsoft Office 365 pro plus - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
5. Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
6. Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав №956 от 18 октября 2018 г.

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

1. Adobe Reader XI
2. Any Video Converter 5.9.0
3. Deductor Academic
4. G*Power 3.1.9.2
5. Google Chrome
6. R for Windows 3.2.5
7. RStudio
8. SMART Notebook
9. WinDjView 2.0.2
10. Google Chrome

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com ;
2. ЭБС «ЮРАИТ» www.biblio-online.ru ;
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/> ;
4. ЭБС IPRbooks [http://www.iprbookshop.ru /](http://www.iprbookshop.ru/);
5. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>;
6. ЭБС BOOK.ru <https://www.book.ru/>
7. ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp? ;
9. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Журнал «Кадровик» – www.kadr-press.ru.
2. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru.
3. Журнал «Кадры предприятия» – www.dis.ru.
4. Журнал «Персонал-микс» – <http://www.personal-mix.ru>.
5. Журнал «Справочник кадровика» – <http://sk.kadrovik.ru>.
6. Журнал «Справочник по управлению персоналом» – <http://sup.kadrovik.ru>.

7. Журнал «Труд за рубежом» – <http://www.bulleten.nm.ru>.
8. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://www.jomaltiso.by.ru>.
9. Журнал «Управление развитием персонала» – www.grebennikov.ru.
10. Журнал «Управление человеческим потенциалом» – www.grebennikov.ru.
11. Газета «Человек и труд» – www.chelt.ru.
12. on-line HR- journal. – <http://www.hr-journal.ru>.
13. Сообщество и публикации HR-Portal - <http://hr-portal.ru/blog/tipologiya-korporativnyh-kultur>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Голубева Т.А. Технологии формирования корпоративной культуры: Практикум. – Тверь: Твер. гос.ун-т, 2018. – 100 с.

VII. Материально-техническое обеспечение

А) типовое учебное помещение (аудитория), укомплектованное стандартной учебной мебелью (столами и стульями), обычным мультимедийным проекционным оборудованием и имеющее стандартное, функционально необходимое для осуществления учебного процесса электрическое освещение;

Б) литературные источники из списка основной и дополнительной научной и учебно-методической литературы по дисциплине, приведенного в пунктах V данной программы. Особое техническое обеспечение для осуществления обучения студентов по данной дисциплине не требуется.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	1. Аннотация 2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине 3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины 4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Изменения под требования управления по учебной работе	
2.			